

Bilaga 2

Turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist enligt lag och avtal (lagturlista)

Två principiella huvudfrågor uppkommer när man ska bestämma turordningen nämligen:

- ? Kretsen av arbetstagare som kan komma att sägas upp (turordningskretsen).
- ? Den inbördes ordningen mellan dessa arbetstagare (placering i turordningskretsen)

När det gäller den första frågan är det arbetsgivaren som lägger fast grundförutsättningarna. Omfattningen av nedskärningen, vilken förvaltning, vilka avdelningar och enheter som berörs och när neddragningen ska genomföras bestäms av arbetsgivaren efter sedvanliga förhandlingar enligt 11 och eventuellt 14 § MBL.

Även inför själva uppsägningsbeslutet ska arbetsgivaren påkalla förhandlingar enligt 29 § LAS som ska genomföras enligt 11-14 § MBL.

Styrande vid upprättande av turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist är – om kollektivavtal om annat inte träffas - vid tillämpning av LAS och AB:s regler begreppen förvaltning och kollektivavtalsområde och när det gäller frågan vem/vilka som ska sägas upp begreppet "tillräckliga kvalifikationer". Placering i turordningskretsen bestäms utifrån anställningstid och ålder.

Av Allmänna Bestämmelser (AB 01) § 14 Mom. 6 framgår vidare att:

om det i olika arbetstagarorganisationers lönekollektivavtal eller i olika lönekollektivavtal med en och samma arbetstagarorganisation förekommer anställningar, för vilka gäller samma yrkesbeteckning/tjänstebenenämning, ska för sådana anställningar inom samma förvaltning gälla en gemensam turordning vid uppsägning. En gemensam turordningslista ska således upprättas.

Kollektivavtalsområde

Med kollektivavtalsområde avses varje lokalt påtecknat kollektivavtal (LOK).

Turordningsreglerna kan innebära att en gemensam turordning ska upprättas för en grupp som består dels av arbetstagarorganisationens egna medlemmar, dels av organiserade eller medlemmar i en organisation som saknar kollektivavtal med staden. Avgörande för turordningslistan är om arbetstagarna sysselsätts inom ett och samma avtalsområde.

Placering i turordningskrets

Arbetstagarnas plats i turordningskretsen ska bestämmas enligt 3, 22 och 23 § i LAS. Anställningstiden beräknas per den kommande uppsägningsdagen som därför måste bestämmas. Detta sker lämpligen i samband med MBL-förhandlingen enligt 29 § LAS.

I samband med uppsägning p.g.a. arbetsbrist bör staden/förvaltningarna – i stället för samverkan (enligt stadens lokala samverkansavtal vid turordning i samband med uppsägning p.g.a. arbetsbrist) lämpligen tillämpa 11 - 14 § medbestämmandelagen (MBL).

Den anställningstid som ska tillgodoräknas är all anställningstid hos arbetsgivaren d.v.s. i staden.

Att uppmärksamma i detta sammanhang är att när turordning ska bestämmas kan även anställningstid hos en tidigare arbetsgivare bli aktuell att tillgodoräkna en anställd i staden.

Det vanligaste förekommande fallet är när arbetstagare kommer tillbaka genom en övergång av verksamhet som omfattas av 6 b § LAS (jfr 3 § 1-3 LAS).

Enligt 3 § LAS gäller som nämnts vid turordningen en förmånligare beräkning av anställningstid för arbetstagare som fyllt 45 år.

Dessa får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat hos arbetsgivaren efter fyllda 45 år (dock får högst 60 extra anställningsmånader tillgodoräknas).

Enbart tillsvidareanställda kan sägas upp p.g.a. arbetsbrist. Detta innebär att visstidsanställda vars anställningar inte kan sägas upp i förtid inte ska tas med på turordningslistan. Tjänstlediga anställda med tillsvidareanställningar ska däremot självfallet tas med.

Den som p.g.a. nedsatt arbetsförmåga beretts särskild sysselsättning har enligt 23 § LAS rätt till fortsatt anställning d.v.s. oberoende av turordningen, om det kan ske utan väsentliga olägenheter för arbetsgivaren.

Ett annat undantag från reglerna om placering i turordningskrets gäller facklig förtroendeman enligt 8 § förtroendemannalagen.

Företräde till fortsatt anställning gäller om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Regeln syftar således primärt till att skydda den fackliga verksamheten, inte förtroendemannen.

Endast förtroendemen med viktigare löpande arbetsuppgifter, t.ex. avdelningsordförande omfattas av detta undantag. Kan förtroendemannen bara efter omplacering i turordningskretsen beredas fortsatt arbete, gäller på vanligt sätt som förutsättning att personen ifråga har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Regeln tar sikte på deltidsarbetande förtroendemen som behöver omplaceras i en övertalighetssituation.